

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 6 (seis) postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo a tempo parcial para as funções correspondentes à categoria de assistente operacional

Os requisitos de admissão ao concurso são os seguintes:

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

i) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

ii) 18 anos de idade completos;

iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;

iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

b) Ser detentor da escolaridade obrigatória ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1 de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP;

c) Os candidatos deverão ser titulares da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou equivalente, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Não podem ser admitidos aos procedimentos concursais, entre outros, os candidatos que:

- não preencham os requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP;

- sejam aposentados/reformados pela Caixa Geral de Aposentações, bem como os que sejam beneficiários de pensões de reforma pagas pela segurança social que se encontrem nas condições previstas no artigo 5.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março;

- tenham cessado o vínculo de emprego público por acordo e estejam legalmente impedidos de exercer funções públicas por não terem atingido o limite temporal para poderem voltar a exercer as referidas funções.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

PRIMEIRO MÉTODO DE SELEÇÃO:

De acordo com a faculdade prevista no nº 4, dos artigos número 1, 2 e 3 do artigo 6º, da Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, será utilizado o método de seleção obrigatório – A **Avaliação Curricular (AC)**, com ponderação de 70%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + EP + FP + AD) / 4$$

Habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores - habilitação superior ao 12.º ano de escolaridade
- 18 valores - habilitação equivalente ao 12.º ano de escolaridade
- 10 valores - escolaridade obrigatória ou equivalente

Experiência profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores - com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 18 valores - com experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 16 valores - com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 12 valores - sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 10 valores - sem experiência profissional.

Formação profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com mais de 50 horas;
- 18 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 50 horas;
- 14 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com mais de 50 horas;
- 12 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 50 horas;
- 10 valores - sem formação.

Avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = 4 [(A+B+C)/3]$$

Em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos.

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, relativa ao último período não superior a três anos, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

SEGUNDO MÉTODO DE SELEÇÃO:

Entrevista profissional de seleção, ao abrigo do artigo 13º, da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, com a ponderação de 30%, realizada aos candidatos aprovados na avaliação curricular, a convocar por tranches sucessivas de dez (10) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos do método de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 99.º do Regime do Contrato de

Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Em função da valoração obtida na Habilitação Académica;
- c) Em função da valoração obtida na Experiência Profissional;
- d) Em função da valoração obtida na Formação Profissional;
- e) Em função da valoração obtida na Avaliação de Desempenho;
- f) Em função da idade, dando preferência ao candidato mais novo.

A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor, é disponibilizada no sítio da internet do Agrupamento, afixada nas respetivas instalações da sede do agrupamento e publicada em Diário da República.

Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19º da portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos elementos do método de seleção (Avaliação Curricular), a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método, desde que as solicitem.

Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, nomeadamente, por:

- a) Email com recibo de entrega da notificação;
- b) Ofício registado;
- c) Notificação pessoal.